

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seorang *Chief Executive Officer* (CEO) merupakan pihak yang dibayar paling tinggi didalam suatu perusahaan dan juga merupakan pihak yang paling banyak diekspos jika dibandingkan dengan eksekutif lain. Oleh sebab itu, topik mengenai kompensasi seringlah terfokus dan berpusat pada kompensasi yang diterima oleh seorang *Chief Executive Officer* (CEO). Masalah kompensasi atau remunerasi CEO menjadi isu yang sangat penting dan perdebatan yang terus berlangsung didalam literatur keuangan (Usman et al, 2015). Beberapa tahun terakhir ini isu kompensasi menjadi perhatian akademisi, penyusun standar, dan masyarakat (Gigliotti, 2013).

Peraturan kompensasi atau remunerasi bank umum di Indonesia telah diatur didalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada pekerja sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan kompensasi atau eksekutif dari kinerja yang telah dilakukannya. Allah SWT telah menegaskan tentang kompensasi ini dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kalian, maka Allah dan Rasul-Nya Serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.’”(At-Taubah ayat 105).

Berdasarkan Surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada kita untuk bekerja dan Allah SWT pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Dalam ayat ini juga dijelaskan mengenai penegasan Allah SWT bahwa motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar. Sebab jika motivasi bekerja kita tidak benar, Allah SWT akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, jika motivasi itu benar, maka Allah SWT akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan. Maka dianjurkan agar orang-orang yang beriman jika dalam bekerja kita harus memaksimalkan kinerja yang kita miliki untuk perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan tempat kita bekerja.

Kompensasi eksekutif di Indonesia menjadi topik populer pada tahun 2016, rata-rata gaji dan tunjangan direksi Bank Mutiara mencapai sebesar Rp 166.500.000 per bulan (Sumber: Kontan, 15 November 2015). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Bank Indonesia menyatakan bahwa remunerasi direksi perbankan di Indonesia mencapai sebesar Rp 12 miliar per tahun (Sumber: Kontan, 15 November 2015). Hasil riset tim SWA pada tahun

2014 menunjukkan rata-rata remunerasi dewan direksi perbankan di Indonesia pada tahun 2013 sangat bervariasi antara Rp 26,27 miliar untuk Bank Mandiri hingga Rp 3,67 miliar untuk Bank Mega (Beywiyarno, 2015).

Santosa (2016) menjelaskan bahwa PT Bank Mandiri Tbk, pada tahun 2015 dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) menetapkan besarnya komisi untuk semua direktur dan komisaris sebesar Rp 61,63 miliar, dengan persentase masing-masing 22% dan 78%. Pada manajemen Bank Tabungan Pensiunan Nasional berdasarkan laba bersih 2015 membagikan kepada 10 direksi remunerasi sebesar Rp 67,6 miliar dan 6 komisaris sebesar Rp 17,5 miliar. Porsi bonus ini di bawah 1 persen dari laba 2014. Berdasarkan laba tahun yang sama pula, PT Bank Oversea Chinese Banking Corporation Nilai Inti Sari Penyimpanan (OCBC NISP) Tbk memberikan kompensasi kepada lima dewan komisaris sebesar Rp 13,86 miliar dan 10 direksi mendapatkan Rp 56 miliar.

Berdasarkan dari hasil kesepakatan dalam Rapat Umum Pemegang Saham atau RUPS pada PT Bank Himpunan Saudara Tbk menetapkan bonus dewan direksi dan komisaris sebesar 3% dari total laba bersih tahun 2014 yaitu senilai Rp 3,56 miliar (Muharram, 2015). *Majalah SWA* edisi 20, September-Oktober 2015, menunjukkan tingkat kompensasi tertinggi pada tahun 2014 ialah PT Astra Internasional Tbk dengan total kompensasi sebesar Rp 994 miliar. Jumlah tersebut merupakan jumlah kompensasi tertinggi yang diterima oleh dewan komisaris dan dewan direksi pada perusahaan tahun 2014.

Tingkat kompensasi eksekutif ini tentunya berhubungan dengan bagaimana kinerja perusahaan tersebut. Lindrianasari, dkk (2015) menjelaskan bahwa besarnya kompensasi akan tergantung bagaimana kinerja CEO tersebut dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap komisi yang diberikan kepada CEO mengandung tanggung jawab yang besar pada perusahaan khususnya para pemegang saham. Pihak perusahaan bahkan pihak luar akan menilai kinerja perusahaan seperti apa sehingga dapat ditentukan kompensasi CEO yang angkanya terbilang besar.

Pengukuran besaran kompensasi eksekutif dalam suatu perusahaan juga tidak akan pernah terlepas dari proses pelaksanaan mekanisme *corporate governance* didalam perusahaan tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Veronica dan Bachtiar (2014) *corporate governance* adalah salah satu cara untuk mengendalikan tindakan oportunistik yang dilakukan manajemen. Mekanisme *Corporate Governance* yaitu salah satunya adalah kepemilikan institusional. Kepemilikan institusional itu sendiri dapat dilihat dari proporsi saham yang dimiliki oleh pihak institusi pada akhir tahun yang diukur dalam persentase jumlah kepemilikan insitusional terhadap jumlah saham secara keseluruhan (Dewi, 2016).

Kepemilikan institusional memiliki arti penting dalam memonitor manajemen perusahaan karena dengan adanya kepemilikan oleh institusional akan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal. Bahaudin dan Wijayanti (2011) menjelaskan apabila dengan kepemilikan saham

institusional yang semakin besar sehingga investor mampu memperkuat *monitoring* dewan dalam perusahaan. Dengan kuatnya *monitoring* juga meningkatkan kinerja perusahaan, dengan meningkatnya kinerja perusahaan maka kompensasi CEO juga akan semakin tinggi. Proporsi kepemilikan institusional berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif (Suherman et al, 2016).

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan secara empiris hubungan antara kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian Wicaksono (2017), Suherman, dkk (2015), Ulupui dan Dwija (2017) membuktikan bahwa kinerja perusahaan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap besaran kompensasi yang diterima eksekutif perusahaan. Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Suherman, dkk (2016) dan Conyon (2013) menyatakan bahwa kinerja perusahaan secara signifikan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif didalam perusahaan. Ditambah lagi, penelitian yang dilakukan oleh Ghozali dan Fuad (2015) memperoleh hasil bahwa kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi yang diterima eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Umi, dkk (2013) bahwa kinerja perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2017) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Partasaraty et al (2015) menyatakan bahwa semakin besar tingkat kepemilikan institusional maka semakin tinggi pula

tingkat kompensasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung, dkk (2015) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Hal tersebut didukung dan diperkuat lagi oleh penelitian Sam Ngwenya (2017) bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif.

Sebaliknya, bukti empiris lain malah menunjukkan bahwa tidaklah selamanya kinerja perusahaan dan kepemilikan institusional akan berpengaruh positif terhadap besaran kompensasi eksekutif. Penelitian Sam Ngwenya (2017) menghasilkan bahwa jika tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja perusahaan terhadap besarnya kompensasi eksekutif. Bahkan penelitian Usman et al (2015) menyimpulkan bahwa pengaruh antara kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif sangat bertolak belakang. Penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2018) juga menyatakan bahwa kinerja perusahaan tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Ditambah lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Suherman, dkk (2015) serta Suherman, dkk (2016) juga membuktikan jika kepemilikan institusional tidaklah berpengaruh positif signifikan terhadap besaran kompensasi yang diterima oleh para eksekutif. Penelitian yang dilakukan Umi, dkk (2013) serta Ghozali dan Fuad (2015) juga membuktikan tidak adanya pengaruh yang signifikan positif antara kepemilikan institusional terhadap besarnya kompensasi yang diterima oleh para eksekutif suatu perusahaan.

Dikarenakan masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu yang menggunakan variabel independen yaitu kinerja perusahaan dan kepemilikan institusional tersebut menjadi motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mereplikasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2017) yang menyatakan kinerja perusahaan dan kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Bedanya dengan penelitian terdahulu, pada penelitian ini peneliti termotivasi untuk menambahkan *firm size* sebagai variabel *moderating* dengan alasan ingin menguji apakah *firm size* mampu memperkuat pengaruh antara kinerja perusahaan dan kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif dan dengan adanya perbedaan pada periode tahun penelitian.

Penelitian ini termotivasi untuk menambahkan *firm size* sebagai variabel moderating dikarenakan *firm size* itu sendiri akan berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif. Secara teoritis, semakin besarnya *firm size* maka tingkat kompensasi yang diterima oleh eksekutif juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin kecil *firm size* maka tingkat kompensasi yang diterima oleh eksekutif juga akan semakin rendah.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Conyon (2013) dan Kristanto (2018) membuktikan bahwa *firm size* berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Ditambah lagi penelitian yang dilakukan oleh Ulupui dan Dwija (2017) serta Suherman, dkk (2015) memperoleh hasil bahwa *firm size* berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Umi, dkk (2013) dan Usman et al (2015) juga

memperoleh hasil yang sama, yaitu bahwa *firm size* berpengaruh positif terhadap besarnya kompensasi yang diterima eksekutif. Oleh karena itu, dengan menambahkan variabel *firm size* dalam penelitian ini dapat memperkuat adanya hubungan antara kinerja perusahaan dan kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif.

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif, (2) menguji pengaruh kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif, (3) menguji pengaruh *firm size* dalam hubungan kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif, (4) menguji pengaruh *firm size* dalam hubungan kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif. Pada penelitian ini, objek yang diteliti adalah laporan keuangan dari perusahaan manufaktur yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dalam penelitian ini pula, peneliti menggunakan laporan keuangan yang akan diteliti merupakan data laporan keuangan tahunan (*annual report*) terbaru yaitu laporan keuangan periode 2015-2017.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan secara detail tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini mengenai **“Pengaruh Kinerja Perusahaan dan Kepemilikan Institusional terhadap Kompensasi Eksekutif dengan *Firm Size* Sebagai Variabel *Moderating* (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017)”**.

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan periode waktu selama 3 tahun yaitu mulai tahun 2015 hingga tahun 2017.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kinerja perusahaan, kepemilikan institusional, *firm size* dalam melakukan pengujian terhadap kompensasi eksekutif.
3. Penelitian ini hanya menggunakan objek perusahaan manufaktur yang go publik.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai penjabaran dari latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif?
2. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif?
3. Apakah *firm size* mempengaruhi hubungan kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif?
4. Apakah *firm size* mempengaruhi hubungan kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah yang dijabarkan, tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menguji pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
2. Menguji pengaruh kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif.
3. Menguji pengaruh *firm size* dalam hubungan kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
4. Menguji pengaruh *firm size* dalam hubungan kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif.

E. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan dari penelitian diatas, maka dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan memperkuat teori dari penelitian sebelumnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau referensi bagi penelitian berikutnya terutama yang berhubungan tentang pengaruh kinerja perusahaan, kepemilikan institusional, kompensasi eksekutif dan *firm size*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan informasi bagi penulis mengenai kompensasi eksekutif.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pengelola perusahaan dan investor sebagai dasar untuk proses dalam pengambilan sebuah keputusan, khususnya mengenai kompensasi yang tepat bagi eksekutif perusahaan.